

N. 3841-894-978-1708-A-bis

# CAMERA DEI DEPUTATI

## RELAZIONE DELLA XIII COMMISSIONE PERMANENTE (LAVORO - ASSISTENZA E PREVIDENZA SOCIALE - COOPERAZIONE)

(RELATORE: CRUCIANI, *di minoranza*)

SUL

### DISEGNO DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEL

### CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

*Trasmesso dal Presidente del Consiglio dei Ministri alla Presidenza  
il 24 febbraio 1967*

Orario di lavoro e riposo settimanale e annuale  
dei lavoratori dipendenti

E SULLE

### PROPOSTE DI LEGGE

d'iniziativa dei Deputati BRIGHENTI, ROSSINOVICH, SACCHI, SULOTTO,  
SOLIANO, AMASIO, BATTISTELLA, NICOLETTO

*Presentata il 29 gennaio 1964*

Modifica dell'articolo 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370  
sul riposo domenicale e settimanale

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GOMBI, ABENANTE, DIAZ LAURA, ALBONI, SCARPA, GIACHINI**

*Presentata il 14 febbraio 1964*

Orario di lavoro dei lavoratori dipendenti dagli ospedali e cliniche private

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**COLOMBO VITTORINO, BUTTÈ, BIANCHI FORTUNATO, BERSANI,  
GERBINO, IMPERIALE, ISGRÒ, DALL'ARMELLINA, GALLI, RAMPA,  
VERONESI, GAGLIARDI**

*Presentata il 9 ottobre 1964*

Norme sul riposo domenicale e settimanale

*Presentata alla Presidenza il 20 dicembre 1967*

#### PREMESSA

ONOREVOLI COLLEGHI ! — Il disegno di legge in esame rappresenta un passo decisivo verso quei miglioramenti sociali auspicati da anni da tutto il mondo del lavoro italiano, ed è significativo il fatto che, a rendersi interprete delle aspirazioni dei lavoratori, sia stato proprio il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, il quale si è avvalso, per la prima volta negli annali del Parlamento repubblicano e nel primo decennio di vita del CNEL stesso, del potere di iniziativa legislativa, che gli discende dall'articolo 99 della Costituzione e dall'articolo 10 della legge istitutiva 5 gennaio 1957, n. 33.

Ma più che di aspirazioni dei lavoratori, sarebbe più rispondente alla realtà parlare di

adeguamento della legge ai tempi, in considerazione sia delle innovazioni tecnologiche, sempre più rapidamente in evoluzione, che — non è superfluo chiarirlo — richiedono al lavoratore di ogni settore e categoria un maggiore impegno sia delle mutate condizioni ambientali della società odierna, nella quale l'individuo è costretto, a causa di numerosi e diversi fattori concomitanti, ad un « ritmo » di vita molto più intenso che non nel passato, che viene ad incidere sensibilmente non soltanto sul lavoro, obiettivamente e subiettivamente considerato, ma anche sulle stesse condizioni psico-fisiche o degli individui singolarmente considerati.

Il disegno di legge, nelle sue linee generali è rispondente a quanto i lavoratori italiani attendono dal legislatore; e non poteva

essere diversamente proprio per la sua origine, convergendo nel CNEL — che lo ha approvato a suo tempo all'unanimità — gli interessi di tutte le categorie dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Questa premessa potrebbe far pensare ad un progetto che, anche se non del tutto perfetto, non sarebbe suscettibile di modificazioni: non è questo il nostro pensiero, e non potrebbe esserlo se non altro in considerazione della sovranità e libertà del Parlamento che è ora chiamato ad esaminarlo e trasformarlo in legge dello Stato.

Si deve, infatti, tener presente che è all'esame del Parlamento una proposta di legge, che discende da un potere di iniziativa legislativa, previsto dalla Costituzione, ma che non differisce da quello attribuito ad altri soggetti (Governo, parlamentari, popolo, consigli regionali) e che, pertanto, al Parlamento non può essere disconosciuto, anche in questo caso, il diritto di esaminare, discutere e, se necessario, emendare, secondo i principi dell'ordinamento che gli attribuisce la potestà legislativa, nell'esercizio della quale non incontra alcun limite se non quello della conformità ai principi posti dalle norme costituzionali.

Inoltre non deve dimenticarsi che la materia in esame è pur sempre materia riservata alla legge (articolo 36 della Costituzione), e quindi diversa da quella contenuta ad esempio nei contratti collettivi a suo tempo estesi per legge *erga omnes*, nella quale occasione il legislatore, recependo *sic et simpliciter* i contratti stessi, ritenne di vincolare se stesso al rispetto anche testuale di tutte le norme dettate dalle organizzazioni sindacali nell'esercizio della loro autonomia normativa, intendendo con ciò mostrarsi aderente ai principi sanciti dall'articolo 39 della Costituzione purtroppo non attuato.

E sarà anche opportuno sgombrare il terreno da una specie di luogo comune consistente nell'affermazione che, poiché il disegno di legge ha ottenuto in sede di Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro la approvazione unanime delle varie organizzazioni e forze sociali ed economiche in esso rappresentate, il testo proposto si presenta sotto l'aspetto dell'opportunità quasi come vincolante rispetto all'esame cui sono chiamate le Camere.

Basta infatti scorrere i resoconti sommari delle sedute dell'Assemblea del Consiglio nazionale predetto del 19 gennaio 1967 per

trarre da essi la esatta conoscenza della posizione di alcuni rappresentanti delle categorie interessate (*Bollettino* 113 - 31 gennaio 1967).

Alcuni esponenti delle organizzazioni economiche non hanno mancato di sottolineare la onerosità del disegno di legge (confronta pagina 4) ed uno di essi ha dichiarato testualmente: « occorre considerare senza eccessive prevenzioni talune istanze che sono affiorate nella discussione da parte di settori che solo dopo la conoscenza del provvedimento hanno potuto valutarne la reale portata. Ciò deve valere non solo per eventuali emendamenti tendenti a migliorare la chiarezza del testo, ma anche per la inserzione di eventuali disposizioni integrative o modificative che — non incidendo sull'essenza e le linee fondamentali del provvedimento nel suo complesso e non compromettendone l'equilibrio — rispondano alla esigenza di tener conto di situazioni ed ipotesi non considerate in precedenza » (confronta pagina 7 *Bollettino* 113 citato).

Per quanto riguarda le organizzazioni dei lavoratori, si può citare una circolare della FILCEP-CGIL del 5 giugno 1967, nella quale si afferma: « da parte della nostra organizzazione si pensa, di concerto con la CISL e la UIL, di presentare delle modifiche sui punti che sono più in contrasto con la realtà e con le necessità del mercato del lavoro », manifestando con ciò un intendimento che veramente potrebbe incidere modificandole sulle basi essenziali del testo del disegno di legge.

Infine è da osservare, nel merito, che senza dubbio il CNEL si è posto un notevole sforzo di sintesi al tempo stesso in cui ampliava considerevolmente la materia ed i temi da comprendere nella nuova disciplina: non può quindi sorprendere che qualche norma necessiti di adeguate modifiche perché di difficile adattamento alla complessa realtà che si è voluto disciplinare, e che in passato è andata maturando con provvedimenti successivi e distanti nel tempo quali:

1. — regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali e commerciali di qualunque natura, convertito nella legge 17 aprile 1925, n. 473;

2. — la legge 30 ottobre 1955, n. 1079, contenente modifiche al regio decreto-legge

15 marzo 1923, n. 692, sulla limitazione dell'orario di lavoro;

3. — l'articolo 7, lettere a), b), c), del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, contenente disposizioni relative al contratto di impiego privato, convertito nella legge 18 marzo 1926, n. 102;

4. — la legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale, fatti salvi gli articoli 7, 20, 21 e limitatamente alle modalità dirette a regolare gli orari di apertura e chiusura dei pubblici esercizi e del traffico ambulante;

5. — l'articolo 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, e la legge 31 marzo 1954, n. 90, contenenti disposizioni sulle ricorrenze festive.

Ciò premesso, quali sono gli aspetti qualificanti del disegno di legge come risultano dalla stessa relazione del CNEL?

Essi possono così sintetizzarsi:

1) anzitutto « inquadrare in una visione unitaria gli argomenti della durata giornaliera e settimanale del lavoro, del riposo settimanale e delle altre ricorrenze festive e delle ferie annuali »;

2) estendere l'area di protezione della legge e contenere la eccessiva elasticità dell'attuale disciplina legislativa che « vanifica in taluni casi la tutela predisposta dalla legge »;

3) tenere conto della evoluzione degli istituti realizzati per effetto della contrattazione collettiva, ispirandosi al criterio della « ricezione nel diritto statale del diritto formatosi spontaneamente nei gruppi professionali, dopo l'opportuno periodo di consolidamento »;

4) tenere conto della normativa internazionale (Convenzione n. 1 dell'Oil del 1919, Raccomandazione dell'OIL del 1961, Carta sociale europea del 18 ottobre 1961 ratificata dall'Italia con legge del 3 luglio 1965, n. 929);

5) riconoscere all'autonomia collettiva delle organizzazioni sindacali una larga funzione integrativa della disciplina legale, allo scopo di tener conto della maggiore duttilità e tempestività di questo moderno strumento di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Orbene, nessuna delle proposte di perfezionamento del testo più oltre illustrato può essere considerata in violazione delle linee essenziali del provvedimento.

CONSIDERAZIONI GENERALI

Come si è ricordato il disegno di legge n. 3841 di iniziativa del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro riunisce in un unico testo le disposizioni in atto riguardanti diversi istituti e si ispira al criterio di contrarre la prestazione dei lavoratori, nel ciclo annuo, attraverso la riduzione dell'orario ordinario legale da 48 a 45 ore; l'obbligatorietà (ora inesistente) del riposo stabilita per almeno 10 ricorrenze festive infrasettimanali salvo limitate eccezioni; l'aumento delle ferie che salirebbero da un minimo di 12 ad un minimo di 18 giorni.

Prima di procedere oltre nell'analisi sembra opportuno richiamare l'attenzione sui seguenti dati che illustrano in un quadro assai ampio la situazione dei vari paesi iniziando da quelli extra comunitari, per quanto concerne i limiti dell'orario settimanale di lavoro: si fa riferimento, ad una indagine condotta da una organizzazione sindacale, in questo caso al di fuori di ogni sospetto (Aldo Romano: « Condizioni di lavoro delle industrie » CISL 1966):

48 ore settimanali: Austria, Danimarca, Grecia, Norvegia, Svezia, Portogallo, Spagna, Svizzera, Cecoslovacchia, Jugoslavia, Brasile, Cile, Columbia, Costarica, Libano, Messico, Nicaragua, Perù, Turchia, Uruguay, Venezuela, Siria, Lapponia;

47 ore settimanali: Israele, Finlandia;

46 ore settimanali: URSS, Polonia, Sud Africa;

45 ore settimanali: Guatemala;

44 ore settimanali: Argentina (contratti collettivi), Cuba, Irlanda (per alcune industrie i contratti fissano anche 45 o 47 ore), Gran Bretagna (nei contratti collettivi si riscontrano orari di 40, 42, 45, 47 ore);

40 ore settimanali: Australia, Canada (le leggi provinciali fissano orari di 42-44 ore), Stati Uniti, Nuova Zelanda.

Nei paesi della CEE la situazione della durata legale dell'orario settimanale di lavoro (ottobre 1966) è la seguente:

Belgio . . . . .	45 ore
Germania Federale . . . . .	48 »
Francia . . . . .	40 »
Italia . . . . .	48 »
Lussemburgo . . . . .	48 »
Paesi Bassi . . . . .	48 »

Nei paesi suddetti la durata contrattuale settimanale del lavoro è quella che risulta dalla tabella seguente, tratta da dati ufficiali.

(Documento CEE V/52/67 - I orig. D.)

ORARIO CONTRATTUALE SETTIMANALE DI LAVORO - OTTOBRE 1966.

SETTORI	Belgio	Germania Federale	Francia (a)	Italia	Lussemburgo	Paesi Bassi
Industria automobilistica . . . . .	44	41 ¼-41	—	44	—	45
Industria elettrotecnica . . . . .	44	41 ¼-41	—	45 ½ (private) 45 (part. stat.)	—	45
Industria tessile . . . . .	45	42-41	—	45	—	45
Industria delle fibre sintetiche . . . . .	45	42 ½	—	45 ½	—	45
Industria della gomma . . . . .	45	41 ½-40	—	45	44	45
Industria chimica . . . . .	45-43- (b) 42 ½ (b)	42 ½	—	45	—	45
Abbigliamento . . . . .	45	42-40	—	45	—	45
Industria del vetro . . . . .	45	42 ½-40	—	45 ½	—	45
Costruzioni navali . . . . .	44	41 ¼	—	46	—	45
Edilizia . . . . .	45	42-40 (c)	—	45	45	45

(a) Non esiste una regolamentazione contrattuale della durata settimanale del lavoro in deroga a quella di legge. È possibile però effettuare 20 ore di lavoro straordinario: totale 60 ore settimanali.

(b) Limitatamente ad alcune imprese.

(c) Dal 1° aprile al 31 ottobre: 42 ore; dal 1° novembre al 31 marzo: 40 ore.

Per quanto concerne più particolarmente l'Italia, si riportano nelle tabelle che seguono i dati più rappresentativi del settore industriale, aggiornati al luglio 1967, distinti per categorie merceologiche.

Per quanto concerne il nostro Paese, la durata contrattuale settimanale del lavoro nel settore dell'industria, è quella risultante dalla seguente tabella:

*Contratti collettivi - Orario settimanale di lavoro.*

CATEGORIE MERCEOLOGICHE	Contratto	ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO OPERAI	
		Al luglio 1967	Alle date indicate
<i>Alimentari:</i>			
Birra e malto . . . . .	20 luglio 1965	43	—
Vini e liquori . . . . .	7 aprile 1967	45	—
Lattiero caseari . . . . .	11 novembre 1966	45	—
Conserve animali . . . . .	23 settembre 1966	44	—
Pastai e mugnai . . . . .	11 maggio 1967	44	—
Dolciari . . . . .	20 ottobre 1966	45	—
<i>Tessili:</i>			
Confezioni in serie . . . . .	27 aprile 1965	45	—
Calze e maglie . . . . .	26 maggio 1965	45	—
Calzature . . . . .	12 marzo 1965	45	—
Tessili . . . . .	23 giugno 1967	45	44 . dall'1 maggio 1968
<i>Carta:</i>			
Aziende editoriali . . . . .	11 marzo 1965	45	—
Grafici e affini . . . . .	8 febbraio 1967	43/41	—
Carta . . . . .	30 maggio 1967	44	—
Quotidiani . . . . .	28 luglio 1966	36	—
<i>Costruzioni:</i>			
Edili . . . . .	20 ottobre 1966	45	44 dall'1 gennaio 1968 43 dall'1 gennaio 1969
Cementieri . . . . .	10 marzo 1967	44	43 dall'1 gennaio 1968 42 1/2 dall'1 gennaio 1969
Laterizi . . . . .	27 aprile 1967	45	44 1/2 dall'1 gennaio 1968 44 dall'1 gennaio 1969
Manufatti cemento . . . . .	27 maggio 1967	45	44 1/2 dall'1 gennaio 1968 44 dall'1 gennaio 1969
Calce e gesso . . . . .	13 giugno 1967	45	44 dall'1 luglio 1969
Legno . . . . .	6 luglio 1965	45 1/2	—

*Contratti collettivi - Orario settimanale di lavoro.*

CATEGORIE MERCEOLOGICHE	Contratto	ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO OPERAI	
		Al luglio 1967	Alle date indicate
<i>Estrattive:</i>			
Minatori (esterno) . . . . .	13 giugno 1967	44	43 dall'1 maggio 1968 42 dall'1 maggio 1969
Lapidei . . . . .	7 dicembre 1966	45	44 dall'1 dicembre 1967 43 1/2 dall'1 dicembre 1968
<i>Metalmeccanici privati:</i>			
Siderurgico . . . . .	15 dicembre 1966	43	42 1/2 dall'1 novembre 1968 42 dall'1 maggio 1969
Auto-avio . . . . .	—	44	43 1/2 dall'1 novembre 1968 43 dall'1 maggio 1969
Elettromeccanico . . . . .	—	45 1/2	45 dall'1 novembre 1968 44 1/2 dall'1 maggio 1969
Meccanica generale . . . . .	—	45 1/2	45 dall'1 novembre 1968 44 1/2 dall'1 maggio 1969
Cantieristico . . . . .	—	46	45 1/2 dall'1 novembre 1968 45 dall'1 maggio 1969
Fonderie 2ª fusione . . . . .	—	45 1/2	45 dall'1 novembre 1968 44 1/2 dall'1 maggio 1969
<i>Chimici:</i>			
Chimici e chimico-farmaceutici . . . . .	27 novembre 1966	44	43 1/2 dall'1 luglio 1968 43 dall'1 ottobre 1969
Petrolieri . . . . .	29 aprile 1967	43	42 1/2 dall'1 gennaio 1969 42 dall'1 luglio 1969
Gomma . . . . .	16 giugno 1965	45 1/2	—
Fibre tessili artificiali e sintetiche . . . . .	7 aprile 1967	45	44 1/2 dall'1 gennaio 1969 44 dall'1 marzo 1970
<i>Vetro e ceramica:</i>			
Prime lavorazioni vetro . . . . .	8 luglio 1965	35/41	—
Seconde lavorazioni vetro . . . . .	4 marzo 1966	45 1/2	—
Ceramica . . . . .	26 marzo 1966	44	—

Dai dati sopra riportati si evince che le parti interessate attraverso la contrattazione collettiva hanno già posto in atto orari di lavoro inferiori al limite legale delle 48 ore settimanali attualmente vigente; e lo hanno fatto valutando, settore per settore, le possibilità concrete delle categorie interessate; lo sviluppo tecnologico nelle stesse raggiunto; i livelli di addestramento delle maestranze; le condizioni di competitività della produzione, anche col necessario riferimento al progressivo abbattimento delle barriere doganali.

Prima di passare all'esame delle singole disposizioni, è opportuno sottolineare un problema di notevole importanza: nella contrattazione collettiva si è generalmente previsto che la riduzione dell'orario di lavoro non comporta riduzione della retribuzione.

Principio sacrosanto che però non può e non deve rimanere nell'ambito della contrattazione collettiva, come è stato sostenuto da alcune parti le quali ritengono che un siffatto principio non può essere trasferito in una disposizione di legge per non sollevare dubbi di costituzionalità, con riferimento agli articoli 36 e 39 della Costituzione ed all'insegnamento della stessa Corte costituzionale.

I sostenitori di questa tesi affermano che la Corte costituzionale ha negato al legislatore, con la famosa sentenza 106 dell'11 dicembre 1962, la possibilità di intervenire, sempre con efficacia *erga omnes*, in materia salariale, oltre l'ambito temporale della legge 14 luglio 1959, n. 741 che fu considerata avente carattere transitorio ed eccezionale.

Invero, il problema della coesistenza della legge e del contratto collettivo, della autonomia ed eteronomia nella disciplina dei rapporti di lavoro è salito prepotentemente alla ribalta in occasione della legge 14 luglio 1959, n. 741; si deve a tal proposito rilevare che la dottrina dominante ritiene che il legislatore non solo può ma deve intervenire nella disciplina dei rapporti di lavoro non soltanto quando e là dove si manifesti una deficienza di organizzazione e di attività sindacali, ma anche per garantire alla generalità dei lavoratori, e sempre in posizione di supremazia nei confronti del contratto collettivo, la realizzazione del fine di tutela del contraente più debole.

La stessa dottrina ha precisato che questa impostazione risponde compiutamente alle origini ed alla evoluzione del diritto del lavoro, per cui l'intervento del legislatore, diretto a porre o modificare le linee generali della disciplina dei vari aspetti del rapporto di lavoro, in conformità ed in attuazione dei principi posti dalla Costituzione, è da rite-

nersi ammissibile purché non vengano frustrate le finalità del contratto collettivo che consistono nella realizzazione della funzione, essenziale, di disciplina di categoria, alle esigenze della quale deve adeguarsi la disciplina generale, e nella propulsione e stimolo dell'azione di progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro.

I sostenitori della tesi contraria erroneamente si richiamano alla citata sentenza n. 106 della Corte costituzionale, giacché la suddetta sentenza esplicitamente ritiene infondate le tesi secondo le quali l'articolo 39 della Costituzione contiene una riserva, normativa o contrattuale, in favore dei sindacati, per il regolamento dei rapporti di lavoro. Una tesi siffatta contrasta, si legge nella sentenza, con le norme contenute nella Costituzione (articoli 3, 35, 36 e 37) « le quali non soltanto consentono, ma insieme impongono al legislatore di emanare norme che, direttamente o mediamente, incidono nel campo dei rapporti di lavoro: tanto più facilmente quanto più ampia è la nozione che la società contemporanea si è costruita dei reparti di lavoro e che la Costituzione e la legislazione hanno accolto ».

Per chiarire ulteriormente l'essenza del problema è opportuno ricordare che i riferimenti alle sentenze su citate dalla Corte costituzionale, riportati dai sostenitori della tesi contraria, non sono affatto pertinenti alla questione in esame, poiché la Corte costituzionale ha dichiarato in contrasto con l'articolo 39 non l'intervento del legislatore in materia di rapporti di lavoro ma soltanto il conferimento di efficacia generale a contratti collettivi e ad accordi economici con forme e procedimento diversi da quelli previsti dall'articolo 39 stesso.

#### CONSIDERAZIONI PARTICOLARI.

Il titolo I ci trova sostanzialmente d'accordo per entrambi gli articoli che lo compongono, in specie per l'autorevole conferma della contrattazione collettiva.

#### ART. 1 - Campo di applicazione.

L'articolo stabilisce il campo di applicazione della nuova legge affermando che questa si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinati previsti, ad eccezione di quelli concernenti gli addetti ai servizi domestici, alla pulizia e custodia degli stabili, fatte salve le altre eccezioni previste dall'emanando provvedimento.



La norma è a nostro avviso lacunosa, poiché non prevede l'eccezione dei lavoratori a domicilio di cui alla legge 13 marzo 1954, n. 264 e il relativo regolamento, così pure ignora del tutto i commessi viaggiatori, ecc.

Conseguentemente, al primo comma dovrebbe essere aggiunta, dopo le parole « 4 febbraio 1958, n. 23 » la seguente dizione: « i lavoratori a domicilio di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 264 e al relativo regolamento, i commessi viaggiatori e categorie assimilabili ».

L'aggiunta — è evidente — riguarda quel personale che svolge la propria attività fuori da qualsiasi controllo da parte dell'azienda per quanto concerne gli orari di lavoro, personale di cui la stessa Commissione parlamentare di inchiesta, sulle condizioni dei lavoratori (*Relazioni*, volume II, pag. 170), giustifica l'esclusione dalla emananda legge.

ART. 2 — *Contratti collettivi ed individuali di lavoro.*

L'articolo prevede il coordinamento tra le norme della nuova legge e quelle riguardanti la stessa materia contenuta nella contrattazione individuale e collettiva.

Affermato, nel primo comma, il principio di carattere generale, che i contratti collettivi di lavoro possono modificare in senso più favorevole al lavoratore la disciplina dell'emanando provvedimento, nel secondo comma si risolve un grave problema, quello cioè riguardante il contenuto delle singole clausole, sia della legge, sia dei contratti individuali e collettivi e l'armonizzazione delle stesse nel senso di considerare valide solo quelle clausole che risultano più favorevoli ai lavoratori.

\* \* \*

Il Titolo II, che entra nel vivo dell'oggetto della legge, apporta la modifica più sostanziale alla legislazione in quanto che, come si è detto, risale al lontano 1923.

ART. 3 — *Durata settimanale del lavoro ordinario.*

La riduzione dell'orario settimanale di lavoro rispetto alle 48 ore precedentemente statuite è, come già accennato, non solo una necessità sentita dai lavoratori ma anche un aggiornamento della legge con la reale situazione di fatto esistente in Italia in relazione ai limiti dell'orario settimanale stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Esaminando infatti la tabella, in precedenza ri-

portata, degli orari contrattuali del settore industriale si evince con estrema facilità che le trattative per i rinnovi dei contratti collettivi svoltesi tra il 1966 ed il 1967 hanno portato tali orari settimanali, sia pure gradualmente, a limiti che sono anche al di sotto delle 45 ore previste dal disegno di legge in questione, giungendo, ad esempio, sino alle 42 ore dei minatori e dei lavoratori metalmeccanici-siderurgici; comunque nessun contratto di recente stipulazione prevede limiti superiori alle 44 ore settimanali, con costante tendenza — condivisa dalle rappresentanze sindacali sia dei lavoratori che, evidentemente, degli imprenditori — ad una progressiva diminuzione anche per quei settori ove, per situazioni contingenti, non si è ritenuta ancora attuabile la riduzione al di sotto delle 45 ore che rappresentano il limite più alto previsto dai contratti in essere.

Da queste considerazioni prendono spunto le proposte di modifica al testo dell'articolo 3 del disegno di legge che possono riassumersi: fissazione dell'orario settimanale del lavoro ordinario in 44 ore (anziché 45) dalla data di entrata in vigore della legge, da ridurre poi — per il concetto della gradualità allo scopo di non creare difficoltà nella attuazione — in 42 ore dal 1° gennaio 1970, per giungere infine, a partire dal 1 gennaio 1972, a 40 ore.

I tempi di attuazione, ripetiamo, ci sembrano sufficientemente ampi a garantire ogni possibilità per le direzioni aziendali a predisporre l'organizzazione tecnico-amministrativa del lavoro in ogni sua fase.

Il raggiungimento del limite di 40 ore settimanali potrà, inoltre, facilitare l'attuazione della cosiddetta « settimana corta » e cioè la ripartizione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, come in atto già in molti Paesi e che configura un'altra giusta aspirazione dei lavoratori italiani e delle loro famiglie, consentendo altresì non indifferenti economie nella produzione. È opportuno ricordare che le nostre proposte sono pienamente conformi alla Convenzione dell'OIL n. 47 del 22 giugno 1935 e la Raccomandazione n. 116 del 26 giugno 1962 che fissano in 40 ore settimanali il traguardo da raggiungere, suggerendo peraltro la progressività nell'attuazione delle misure necessarie, così da tener conto delle diverse condizioni nazionali e di quelle proprie a ciascun settore di attività economica » e negli elementi « del livello di sviluppo economico e della possibilità per il paese interessato di procedere ad una riduzione dell'orario di lavoro senza pe-

raltro diminuire la produzione globale o la produttività o mettere in pericolo l'espansione economica né lo sviluppo di nuove industrie o la posizione concorrenziale del paese nel mercato internazionale, e senza provocare una pressione inflazionistica che diminuirebbe, tutto sommato, il reddito reale dei lavoratori ».

**ART. 4 - Durata giornaliera del lavoro ordinario.**

Quanto detto in precedenza *sub* articolo 3, comporta la modificazione dell'articolo 4.

**ART. 4 - Durata giornaliera del lavoro ordinario.**

La possibilità concessa dalla seconda parte dell'articolo di concentrare la durata settimanale del lavoro in cinque giorni, anziché su sei, ci trova consenzienti, perché tiene particolarmente conto dei risultati già conseguiti da talune categorie ed assolve alla funzione di stimolare l'autonomia collettiva verso la migliore utilizzazione del tempo libero.

Quanto detto in precedenza *sub* articolo 3, inoltre, comporta la modificazione dell'articolo in esame nel senso che dovrà precisarsi che, al momento dell'entrata in vigore del limite massimo delle 40 ore settimanali, il lavoro giornaliero non potrà superare le otto ore, anziché le nove come previsto nel caso di ripartizione dell'orario settimanale in meno di sei giornate e che ha ragione di essere solo sino a quando, per l'appunto, l'orario settimanale superi le 40 ore.

**ART. 5 - Regime delle pause.**

Nessuna obiezione sostanziale abbiamo da sollevare sull'articolo 5. Dal punto di vista formale riteniamo che debba essere meglio precisato il concetto di salvaguardia dell'integrità psicofisica dei lavoratori, al fine di evitare interpretazioni discordi, e frequenti e lunghe controversie che non avrebbero altro effetto che turbare il sereno svolgimento del lavoro e danneggiare i lavoratori interessati.

**ART. 6 - Lavoro notturno.**

L'articolo determina una nozione generale di lavoro autonomo, che attualmente manca, giacché l'articolo 2108 del codice civile si limita a prevedere soltanto l'obbligo di corrispondere una maggiorazione rispetto al lavoro diurno, per il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici, lasciando la definizione del lavoro notturno alla legge ed ai contratti collettivi, che peraltro hanno in materia un contenuto assai vario.

Inoltre, l'articolo in esame stabilisce anche la misura minima del trattamento economico spettante, assolvendo in tal modo alla funzione di specificare il contenuto dell'articolo 2108 del codice civile.

**ART. 7. - Lavoro direttivo.**

A parte l'osservazione che la Costituzione della Repubblica non fa alcuna distinzione all'articolo 36 - secondo comma - tra dirigenti, impiegati ed operai per quanto concerne la durata massima della giornata lavorativa stabilita dalla legge, circa il merito dell'articolo, sul piano formale - e non solo formale - non si comprende perché il disegno CNEL parli di « funzionari », categoria non prevista dal codice civile (articolo 2095 - primo comma).

Molto probabilmente, il CNEL nella formulazione della norma, ha tenuto presente soprattutto i « funzionari » del settore del credito, ma in tal modo si inserisce nella disciplina legislativa una terminologia propria della contrattazione collettiva di settore e conseguentemente si modificano, per la naturale generalizzazione legislativa - i criteri informatori del nostro diritto positivo.

Inoltre, l'articolo, pur contenendo una diversa e più ristretta definizione del personale direttivo, con una formula di evidente compromesso e quindi insoddisfacente dal punto di vista tecnico e sostanziale, attua una discriminazione fra il personale direttivo e le altre categorie di lavoratori.

**ART. 8. - Lavoro discontinuo.**

La formulazione proposta dal CNEL non consente per i lavoratori addetti ad occupazioni che richiedano una lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, la possibilità di godere di qualche sabato libero nel corso dell'anno.

Il primo comma dell'articolo che si commenta, infatti, lo preclude dal momento che tassativamente fissa la durata massima giornaliera del lavoro straordinario, in 9 ore e quella del lavoro settimanale in 54 ore (9 ore giornaliere per 6 giorni alla settimana dà appunto le 54 ore): e ciò in tutte le settimane dell'anno senza possibilità di compensazione tra una settimana e l'altra e quindi di usufruire del sabato libero almeno a settimane alterne.

La lacuna è veramente grave se si pensa che tutto il disegno di legge è diretto a favorire la cosiddetta « settimana corta »; riteniamo, però, che la contrattazione sindacale può ovviare ad ogni inconveniente, tenendo

presente che il limite delle 54 ore settimanali è un limite massimo che già non trova riscontro nei contratti in atto.

Riteniamo invece che sia necessario includere una norma che stabilisca — nei riguardi dei lavoratori che nell'ambito di 9 ore di servizio giornaliero svolgono, con carattere di normalità, una attività equiparabile ad 8 ore di attività — la non applicabilità di quanto previsto nello stesso articolo, e che ad essi si applichi invece il trattamento normale con la corresponsione delle maggiorazioni, per la nona ora, previste per il lavoro straordinario.

Una tale norma, peraltro contemplata da molti contratti collettivi, non ci sembra abbia bisogno di commenti od illustrazioni.

Altrettanto dicasi, sempre nell'ambito dell'articolo 8, per la chiarificazione che si propone, e cioè di precisare, all'ultimo comma, che le persone designate a sostituire i portieri e gli addetti alla custodia di stabilimenti, devono essere retribuite dal datore di lavoro: ciò per evitare che insorgano, come per il passato, dubbi che hanno dato luogo a vertenze protrattesi nel tempo con evidente danno della necessaria armonia fra datore e prestatore di lavoro.

**ART. 9 — Attività a carattere nazionale o soggette a particolari esigenze tecniche.**

L'articolo 9 tratta delle attività stagionali o soggette a particolari esigenze tecniche, per le quali ovviamente deve operarsi in deroga ai limiti imposti dagli articoli 3 e 4, e concordiamo sulla collaborazione delle associazioni sindacali, con il Ministero del lavoro, per la determinazione, e successivamente la revisione, delle tabelle indicanti le attività ed i periodi in cui siano consentiti particolari orari.

**ART. 10 — Lavoro a turno.**

L'articolo 10 prevede un'altra deroga simile, e riguarda le attività a ciclo continuo ove il lavoro non può subire sosta ed è svolto da squadre a turni: è fuori di ogni discussione tale necessità e quanto proposto con il disegno di legge ci appare una soluzione idonea oltre che una normativa necessaria.

Sappiamo che la parte imprenditoriale in varie occasioni ha obiettato che questo aspetto dovrebbe essere compito precipuo della autonomia contrattuale, allo scopo di disciplinare la distribuzione dell'orario di lavoro del personale turnista a seconda delle necessità organizzative aziendali e di alcune situazioni locali: orbene, nessuno vuole togliere alla contrattazione sindacale la possibilità di mi-

gliorare le norme legislative, tanto che nel secondo comma dell'articolo 2 di questo progetto, è chiaramente e ben detto che le clausole difformi dei contratti sono sostituite di diritto da quelle della legge, salvo però « che siano più favorevoli ai lavoratori ». Ed a tal punto potremmo dire *nulla quaestio* e chiudere l'argomento. Ma riteniamo utile aggiungere che, invece, a nostro parere, bene ha fatto il CNEL a stabilire dei limiti massimi entro un determinato ciclo di settimane, onde evitare che in qualche caso si potessero concretare abusi a tutto danno dei lavoratori, specie in quegli stabilimenti che non fanno parte di grandi complessi.

E d'altronde, come vedremo, il disposto di questo articolo si ricollega, quanto al ciclo delle cinque settimane, alle norme per il riposo settimanale costituendo così un tutt'uno armonico e preciso che salvaguarda necessità e diritti dei lavoratori, senza alcun nocumento per le aziende.

Queste ultime infatti non dovranno sottostare ad aggravii di sorta, quali ad esempio quelli derivanti dall'impiego di maggior numero di personale, poiché l'attuazione dei turni in ossequio alla nuova norma è di semplice applicazione, come dimostriamo con la tabella (allegato B) predisposta in base ad un orario medio di 45 ore settimanali e facilmente trasformabile al momento in cui si giunga ad orari settimanali inferiori.

**ART. 11 — Lavori preparatori e complementari.**

**ART. 12 — Recuperi.**

**ART. 13 — Casi di forza maggiore e di imminente pericolo.**

Gli articoli 11, 12 e 13 che dettano norme per il superamento dell'orario giornaliero per lavori preparatori e complementari, per i recuperi di periodi di sosta dovuti a cause impreviste ed indipendenti dalla volontà del datore di lavoro e, infine, per i casi di forza maggiore o di imminente pericolo non abbisognano né di illustrazione né di commenti, e trovano sicuramente l'unanime consenso.

Proponiamo soltanto che all'articolo 11, secondo comma, lettera b), siano aggiunte le parole « e del bilancio annuale », in correlazione a quanto previsto dal successivo articolo 19, lettera c).

**ART. 14 — Lavoro straordinario.**

Il lavoro straordinario è l'oggetto, poi, dell'articolo 14 e ci sembra che rappresenti, nella sua formulazione, il chiaro intendimento del legislatore di vietare la richiesta di tale

prestazione indiscriminatamente o con forme continuative come, purtroppo, spesso avviene: con ciò si vuole anche raggiungere l'evidente scopo di far sì che, ove in una azienda vi sia necessità di maggiori prestazioni, per l'appunto con una certa continuità, si proceda all'assunzione di ulteriore manodopera, conseguendo così anche il fine di alleviare lo stato di disoccupazione che raggiunge tuttora livelli preoccupanti in ogni settore.

Vale la pena di aggiungere, sempre in tema di lavoro straordinario, come sia da rigettare la ventilata richiesta — per quanto riguarda l'ultimo comma ove è detto « in caso di legittimo impedimento il lavoratore non è tenuto alla prestazione del lavoro straordinario » — tendente a sostituire la parola « legittimo » con quelle di « giustificato motivo » di impedimento: si arriverebbe altrimenti a coartare talune libertà del lavoratore, costringendolo ad a specificare i motivi di impedimento nei minimi dettagli, od a rinunciare a necessità, personali o famigliari, e prestarsi all'effettuazione dello straordinario; il tutto snaturando anche quel rapporto di reciproca fiducia tra lavoratore ed imprenditore che dovrebbe invece essere sempre a base del rapporto.

ART. 15 — *Maggiorazione della retribuzione per lavoro straordinario.*

Mentre l'articolo 15, che regola le maggiorazioni della retribuzione per il lavoro straordinario, è da noi ritenuto idoneo in ogni sua parte; riteniamo che il titolo II della legge debba essere completato con l'inserimento di un nuovo articolo (15-bis) in cui venga stabilito che tutti o parte degli eventuali riposi di conguaglio, spettanti al lavoratore per le differenze di durata del lavoro settimanale ordinario prevista dalla legge con quella disposta dai contratti, possano essere accumulati e fruiti dal lavoratore, previo accordo tra le parti, in prolungamento delle ferie annuali. Tale norma favorirebbe i lavoratori senza nuocere gli imprenditori, considerata la subordinazione all'accordo tra le parti.

\* \* \*

Con il titolo III il disegno di legge passa ai dettami per il riposo settimanale.

In proposito, la stessa relazione introduttiva, dettata dal CNEL, ammette che la norma di proposito ha evitato precisazioni in ordine alla cadenza del riposo settimanale, giustificando il fatto come una doverosa riserva in attesa che in merito si pronunciasse la Cor-

te costituzionale che, allora, ne era investita. L'argomentazione addotta dal CNEL non appare giustificata né ammissibile perché tende a far assumere alla Corte costituzionale sia pur in modo indiretto e incompleto, una funzione che l'ordinamento non gli ha attribuito, quella cioè di un controllo preventivo della legittimità costituzionale delle leggi.

Comunque, allo stato attuale la riserva può essere sciolta dopo la pubblicazione della sentenza n. 150 del 12-15 dicembre 1967 della Suprema corte costituzionale.

E nei motivi della sentenza leggiamo che:

« ...La norma dell'ultimo comma dell'articolo 36 della Costituzione che fissa il principio del diritto inderogabile del lavoratore al riposo settimanale, distinguendo questo riposo da quello giornaliero e da quello annuale, impone — per ragioni di ordine umano e sociale — una alternanza periodica fra lavoro e riposo, concretata nella interruzione del lavoro per 24 ore consecutive ogni settimana.

Il precetto costituzionale non dice altro e, soprattutto, non regola l'esercizio del diritto. Orbene la questione, che è di decisiva importanza per la risoluzione della presente controversia, riguarda precisamente l'esercizio del siffatto diritto, perché attiene all'attuazione del precetto costituzionale: se cioè questo imponga una rigorosa periodicità, in forza della quale il riposo deve cadere dopo non più di sei giorni di lavoro, come ritiene l'ordinanza del tribunale di Trento, oppure se consenta una periodicità diversa.

La Corte ritiene che il precetto costituzionale, sostanziandosi necessariamente in una ampia formulazione di un principio di carattere generale, non è limitato alla sola forma di periodicità che più comunemente si verifica, ma comprende anche quelle altre che sono previste da norme ordinarie in conseguenza delle esigenze dettate dalla grande varietà di regimi di lavoro nel campo dell'industria, del commercio, e dell'agricoltura, dei trasporti, ecc. ed in relazione alle varie specie di attività lavorative caratterizzate da peculiari circostanze (industrie con lavoro a processo continuo a squadre, lavoranti nel proprio domicilio, personale navigante e viaggiante, lavori in agricoltura a periodi stagionali, ecc.). Né si può negare che l'emanazione di norme particolari — le quali nello spirito di adattamento alle esigenze della produzione, delle industrie o dell'agricoltura regolano l'esercizio del diritto — rispondano agli interessi del mondo del lavoro, quando non si discostano dai principi di ragionevolezza, dei quali non

si può non tenere conto nella valutazione della legittimità costituzionale. L'importante si è che le ipotesi di concessione del riposo dopo più di sei giornate lavorative siano ristrette ai casi di evidente necessità a tutela di altri interessi apprezzabili, e che, soprattutto, non siano tali da snaturare od eludere il precetto costituzionale (articolo 36). Dal che deriva la legittimità di quelle norme che, nei limiti strettamente indispensabili, di volta in volta, autorizzano il riposo ad intervalli più lunghi di una settimana ponendo la condizione che nel ciclo di lavoro di un certo periodo di tempo rimanga ferma la media di ventiquattro ore di riposo dopo sei giornate lavorative ».

Da questo si evince che anche la Corte costituzionale, pur ammettendo che il riposo settimanale possa essere fruito dopo più di sei giorni di lavoro, precisa che ciò deve essere ristretto a casi eccezionali e senza eludere il precetto costituzionale.

Vorremmo però aggiungere che occorre evitare i consueti abusi non solo a danno dei lavoratori, ma che verrebbero a creare una vera e propria disparità di trattamento, configurandosi con ciò una violazione non soltanto dell'articolo 36, di cui la Suprema corte si è interessata nella sopra ricordata sentenza, ma anche dell'articolo 3 della stessa Costituzione.

#### ART. 16 — Riposo settimanale ordinario.

È per questi motivi, a parer nostro, che l'articolo 16 del progetto deve essere integrato con una formulazione che fissi il diritto al riposo settimanale al massimo dopo sei giorni da quello precedente; in caso contrario taluni godrebbero, come godono, del riposo ogni settimo giorno — e per di più di domenica — mentre altri fruirebbero del riposo dopo sette, dieci o più giorni di lavoro ed in giornata feriale. È già molto che il riposo non domenicale e con periodicità variabile venga consentito, come vedremo in appresso, in taluni casi: ma non può consentirsi che, attraverso un comma di legge secondo noi monco, sia possibile creare disparità di trattamenti che, ripetiamo, diverrebbero veri e propri abusi se non violazioni costituzionali.

A questo punto è nostro avviso che il progetto debba prevedere un articolo — 16-bis — aggiuntivo in cui venga sancito che i lavoratori non possono essere chiamati a prestare la loro opera nel giorno di riposo settimanale, sia che esso cada di domenica o di giorno feriale, salvo i casi di provata forza maggiore o di imminente pericolo, previsti peraltro al-

l'articolo 18, ed in cui l'eventuale lavoro deve essere retribuito come straordinario festivo.

Ciò eviterà errate interpretazioni e conseguenti ancor più errate applicazioni che sarebbero in netto contrasto con lo spirito della legge, garantendo al lavoratore la necessaria interruzione del lavoro nel ciclo settimanale e completando quanto è poi disposto nell'articolo 18 per i lavori consentiti alla domenica.

#### ART. 17 — Norme particolari.

Sull'articolo 17, in cui vengono previste norme particolari per i riposi dei dirigenti e, nel secondo comma, per gli addetti alle portinerie od ai servizi di custodia, vogliamo solo ricordare la necessità che sia previsto, per questi ultimi, che le persone chiamate a sostituirli devono essere retribuite dal datore di lavoro: e ciò per i motivi enunciati per analogo suggerimento fornito per l'articolo 8 di questo stesso progetto.

#### ART. 18 — Casi di forza maggiore e di imminente pericolo.

L'articolo 18 fissa i lavori che, nei limiti strettamente necessari, possono essere compiuti di domenica e ci appare rispondente alle reali necessità.

#### ART. 19. — Riposo settimanale non domenicale.

L'articolo 19 elenca invece i casi in cui può essere consentito che il riposo settimanale non coincida sempre con la domenica, e ci sembra opportuno sottolineare subito che, al secondo comma, è previsto però almeno un riposo domenicale nel ciclo di cinque settimane.

Nel suo insieme tale articolo ci trova concordi e si armonizza anche con l'articolo 10 concernente le lavorazioni a turno per i cui « riposi » richiamiamo l'attenzione, a titolo di esempio, sulla già menzionata tabella riportata nell'allegato « B ».

L'articolo, però, andrebbe perfezionato, ribadendo innanzi tutto il concetto da noi espresso per il secondo comma dell'articolo 16, e cioè che resta fermo il principio che comunque il riposo — anche se non di domenica — deve cadere al massimo ogni settimo giorno; ed inoltre occorre limitare la possibilità di non coincidenza con la domenica ad una sola volta o al massimo a settimane alternate nei casi previsti alle lettere d) ed e): ciò per evitare, nel primo caso, che i lavoratori addetti alla manutenzione ed altri servizi degli impianti — e non facenti parte di « squadre a turno » — siano chiamati in servizio per più domeniche consecutive (sia pure con i li-

miti, già visti, dettati dal secondo comma) e senza possibilità di una programmazione certa dei riposi stessi; nel secondo caso è evidente che, effettuandosi gli inventari ed i bilanci per lo più a fine anno solare, altrimenti i lavoratori adibiti a tali lavori verrebbero allontanati dall'ambito familiare proprio nelle domeniche coincidenti con le festività natalizie e di fine anno.

ART. 20 — *Lavori agricoli.*

L'articolo 20 rimanda alla contrattazione sindacale il regime speciale dei riposi compensativi in talune attività agricole, consentendo con ciò un trattamento concordato tra le parti che non può, quindi, non essere di soddisfazione.

ART. 21 — *Attività all'aperto.*

ART. 22 — *Maggiorazioni domenicali.*

Concordi ci trova quanto è poi disposto negli articoli 21 e 22 circa i riposi nelle attività svolte all'aperto e le maggiorazioni delle retribuzioni per il lavoro svolto nei giorni di domenica.

\* \* \*

Il titolo IV è dedicato alla regolamentazione delle ricorrenze festive.

ART. 23 — *Giorni festivi.*

L'articolo stabilisce quali giorni debbano considerarsi tali, confermando l'elencazione già nota di cui agli articoli 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, aggiungendo ad essi quello in cui si celebra il Santo Patrono della località in cui presta la sua opera il lavoratore.

ART. 24 — *Lavoro festivo.*

L'articolo passa a stabilire le modalità, o meglio i casi in cui è consentito e meno lo svolgimento di attività lavorativa nelle festività in argomento, richiamandosi a quanto previsto nel precedente articolo 19.

Viene inoltre stabilito che in determinate festività, quali il 1° maggio, il 2 giugno ed il giorno di Natale — ma alle quali si deve evidentemente aggiungere il giorno della S. Pasqua — la possibilità di svolgere attività lavorative sono ancor più limitate.

Il terzo comma di questo articolo, a nostro avviso dovrebbe essere sostituito: nella stesura in atto è previsto che tre delle giornate festive possano essere considerate e computate quali giornate di ferie, con riferimento al successivo articolo 26: è troppo evidente

che il risultato di questo combinato non può essere bene accetto ai lavoratori. Con l'articolo 26 la legge eleva il minimo delle ferie, che spettano annualmente ai lavoratori, a 18 giorni per poi ridurli, con il comma in esame a 15. Tanto sarebbe valso allora — senza ricorrere a manovre sibilline che non hanno significato e che potrebbero far pensare ad un intento di voler sorprendere la buona fede dei lavoratori — tanto sarebbe valso, dicevamo, stabilire direttamente in 15 giorni il minimo delle ferie e non provocare i risentimenti dei lavoratori quali si sono appalesati non appena essi sono venuti a conoscenza di tale disposto. E da tener in considerazione, però, il motivo principale che può aver informato la norma proposta, che è quello di eliminare in qualche settimana l'interruzione del lavoro. E pertanto sarebbe opportuno sostituire, come abbiamo innanzi accennato, questo comma con altro che sancisca la possibilità di spostare il godimento di tre festività infrasettimanali agganciandole, come si suol dire, al periodo delle ferie — previo accordo, collettivo od individuale, fra le parti, ma senza intaccare il minimo dei giorni di ferie che viene stabilito e, di conseguenza, i periodi fissati dai contratti collettivi.

Un'altra modifica è necessaria, poi, all'ultimo comma: occorre cioè prevedere la possibilità di spostare il godimento di alcune festività infrasettimanali al venerdì nei casi in cui si adotti la « settimana corta », in analogia a quanto previsto nel testo in esame che consente lo spostamento al sabato: il tutto sempre tenuto presente il concetto, già enunciato, di evitare frazionamenti dell'attività lavorativa nella settimana, ed inoltre non perdendo di vista il fine ultimo, cui si vuole pervenire, dell'adozione generale della settimana corta.

ART. 25 — *Trattamento economico.*

Le disposizioni previste per il trattamento economico spettante ai lavoratori per le festività in questione, ci sembrano soddisfare le esigenze di carattere generale, sempre lasciando alla contrattazione sindacale la possibilità di apportare le migliorie ritenute necessarie.

\* \* \*

Con il titolo V, che tratta delle ferie e di altri congedi, ci si avvia alla conclusione delle normative che più interessano direttamente la grande categoria dei lavoratori.

ART. 26 — *Misura delle ferie.*

L'articolo conferma innanzi tutto, il diritto alle ferie annuali già sancito dall'articolo 36 della Costituzione, passando poi a stabilire l'entità minima. La previsione di una durata minima costituisce una probante innovazione, perché attualmente la durata minima è prevista dalla legge solo per gli impiegati.

Senza qui ripetere quanto già detto nel commentare il precedente articolo 24, accenniamo solo alla necessità di sostituire il secondo comma, precisando cioè che la durata minima delle ferie deve essere di 18 giorni, cui può aggiungersi il godimento di quelle tre festività enunciate, per l'appunto, all'articolo 24.

Il terzo comma, sempre dell'articolo 26, introduce una innovazione sostanziale, rispetto alle norme legislative in atto, escludendo dal computo delle ferie le domeniche ed ogni eventuale festività infrasettimanale che dovesse cadere nel periodo delle ferie stesse: con ciò adeguando la legge a quanto già prevedono quasi tutti i contratti collettivi in essere, e pertanto non possiamo che concordare pienamente sul suo contenuto.

ART. 27 — *Modalità di concessione delle ferie.*

Le modalità di concessione delle ferie sono l'oggetto di questo articolo, che opportunamente affida ogni accordo alle consultazioni fra datori di lavoro e dipendenti con l'intervento delle rappresentanze sindacali. L'articolo in esame oltre a rafforzare il principio contenuto nel vigente articolo 2109 del Codice civile, stabilendo la consultazione quale modo tipico con il quale il datore di lavoro deve giungere a conoscenza degli interessi del lavoratore, introduce una tutela concreta di questo interesse, fissando come limite al frazionamento delle ferie, la garanzia di un periodo di almeno 10 giorni consecutivi.

ART. 28 — *Malattie nel periodo di ferie.*

L'articolo si propone di regolamentare i periodi di malattia insorgenti durante il godimento delle ferie, statuendo che essi le interrompono quando la malattia sia debitamente certificata e comunicata con tempestività, valorizzando così anche la personalità del lavoratore, come bene ha sottolineato il CNEL nella sua relazione.

ART. 29 — *Congedo per matrimonio.*

L'articolo prevede il congedo da concedere al lavoratore che contraiga matrimonio, fissandone la misura minima in quindici

giorni, nel computo dei quali, si dovrebbe precisare a nostro avviso, sono da escludere le festività di cui all'articolo 23.

Ci sembra infatti rispondente ad equità evitare che nel ciclo annuale vi siano lavoratori che godano di maggior numero di riposi per festività rispetto ad altri solo perché abbiano potuto fissare la data del matrimonio in periodo diverso, in cui non cadano festività infrasettimanali.

ART. 30 — *Aspettative e pensioni.*

L'articolo chiude, nel progetto, il titolo quinto rinviando alla regolamentazione contrattuale le aspettative ed i permessi per particolari motivi, valorizzando ancora una volta, e secondo noi a buon diritto, le trattative sindacali ed i contratti collettivi in forza, evidentemente, del dettato costituzionale che, prima o poi, deve trovare ampia e doverosa applicazione.

Ma secondo noi, il titolo quinto deve essere completato con un ulteriore articolo, in cui sia sancito che i giorni festivi infrasettimanali, di ferie e di riposo di conguaglio goduti dal lavoratore, nonché quelli di assenza per malattia o infortunio, gravidanza, puerperio (con esclusione dei periodi di prolungamento facoltativo) e per congedo matrimoniale debbano essere considerati, ad ogni effetto di legge e di contratto, come giornate di effettiva prestazione: è già previsto in molti contratti collettivi, ma la codificazione in questa sede è opportuna per non creare una carenza legislativa a tutto danno di vaste categorie di prestatori d'opera.

\* \* \*

I successivi articoli contenuti nei titoli sesto e settimo concernono norme collaterali che ci esimono da ogni commento per la loro semplicità, organicità e logicità.

Vi è solo da osservare, all'articolo 39, che nel coordinamento dei nuovi disposti della legge con i trattamenti economici in atto, sarebbe opportuno precisare che l'attuazione del nuovo orario, non solo non deve comportare riduzioni nelle retribuzioni complessive già godute dai lavoratori, ma nemmeno deve portare a fissare retribuzioni iniziali per i futuri nuovi assunti che possano risultare inferiori a quelle del personale assunto in epoca immediatamente precedente, sempre proporzionatamente e cioè tenuto conto di eventuali diversità che possano essersi verificate nel reale costo della vita.

Infine è da rilevare, per la revisione delle tabelle riguardanti il lavoro discontinuo o di semplice attesa, le occupazioni aventi carattere stagionale, le lavorazioni da considerare a ciclo continuo, ecc., gli aggiornamenti hanno richiesto in passato laboriose indagini da parte degli organi di vigilanza (Ministero del lavoro tramite gli ispettorati del lavoro).

Si ritiene che anche per l'emanazione delle nuove tabelle previste dagli articoli 8, 9 e 19 richiamate nel secondo comma dello articolo 42, occorrerà molto presumibilmente un apprezzabile periodo di tempo che potrà essere anche superiore ai sei mesi previsti nel disegno di legge CNEL.

Per evitare le difficoltà e gli inconvenienti che indubbiamente insorgerebbero in tale evenienza, sarebbe opportuno provvedere, all'atto dell'emanazione della legge in esame, al mantenimento, in via provvisoria, delle tabelle attualmente in vigore, che qui appresso si riportano.

Si è poi del parere che il Parlamento non accetti le proposte dell'articolo 41 e cioè di delegare il Governo ad emanare norme:

a) su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, per il coordinamento delle particolari norme di tutela del lavoro delle donne, fanciulli, minori e apprendisti;

b) su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro dei trasporti e dell'aviazione civile, sentite le organizzazioni sindacali interessate, per il coordinamento del regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, concernente disposizioni per la formazione degli orari e dei turni di servizio del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto in concessione, e del regio decreto-legge 2 dicembre 1923, n. 2682, concernente disposizioni per il per-

sonale addetto ai pubblici servizi di trasporto in concessione, convertiti nella legge 17 aprile 1925, n. 473; del regio decreto-legge 26 marzo 1936, n. 722, sulla durata dell'orario di lavoro medio giornaliero effettivo del personale di ruolo delle ferrovie, tramvie e servizi della navigazione interna in regime di concessione; della legge 14 febbraio 1958, n. 138, concernente l'orario di lavoro del personale degli automezzi pubblici di linee extraurbane, adibiti al trasporto viaggiatori, avuto riguardo alla natura dell'attività svolta e alle relative esigenze del servizio;

c) su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro dei trasporti e dell'aviazione civile, sentite le organizzazioni sindacali interessate, per la emanazione di norme regolanti la navigazione interna, i servizi di trasporto aereo e autotrasporto merci su strada, avuto riguardo ai principi della presente legge e alle convenzioni internazionali in materia nonché alle specifiche esigenze del settore;

d) su proposta del Ministro per la marina mercantile, di concerto con il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, per la emanazione di norme riguardanti i settori della navigazione marittima e della pesca marittima, avuto riguardo ai principi della presente legge ed alle specifiche esigenze dei settori considerati, ma traduca in norme il contenuto della delega;

sia perché siamo autorizzati alla più ampia sfiducia per quanto riguarda il mantenimento degli impegni da parte del Governo;

sia perché si tratta di regolamentare la vita di settori in agitazione da tempo;

sia perché sostanzialmente si tratta delle categorie che maggiormente abbisognano di



IV LEGISLATURA — DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

Tabella di turni per un orario di 45 ore medie settimanali.

	I <sup>a</sup> Settimana	II <sup>a</sup> Settimana	III <sup>a</sup> Settimana	IV <sup>a</sup> Settimana	V <sup>a</sup> Settimana	VI <sup>a</sup> Settimana	VII <sup>a</sup> Settimana	VIII <sup>a</sup> Settimana	IX <sup>a</sup> Settimana
<b>TURNO</b> ore 6 ÷ 14	L M M G V S D B B C C C X X A A A	L M M G V S D B B C C C X X A A A	L M M G V S D B B C C C X X A A A	L M M G V S D B B C C C X X A A A	L M M G V S D B B C C C X X A A A	L M M G V S D B B C C C X X A A A	L M M G V S D B B C C C X X A A A	L M M G V S D B B C C C X X A A A	L M M G V S D B B C C C X X A A A
<b>TURNO</b> ore 14 ÷ 22	C C X X A A A A B B	C C X X A A A A B B	C C X X A A A A B B	C C X X A A A A B B	C C X X A A A A B B	C C X X A A A A B B	C C X X A A A A B B	C C X X A A A A B B	C C X X A A A A B B
<b>TURNO</b> ore 22 ÷ 6	A A A B B B C C C X X	A A A B B B C C C X X	A A A B B B C C C X X	A A A B B B C C C X X	A A A B B B C C C X X	A A A B B B C C C X X	A A A B B B C C C X X	A A A B B B C C C X X	A A A B B B C C C X X
<b>RIPOSO</b>	X X C B A X X C B A X X	X X C B A X X C B A X X	X X C B A X X C B A X X	X X C B A X X C B A X X	X X C B A X X C B A X X	X X C B A X X C B A X X	X X C B A X X C B A X X	X X C B A X X C B A X X	X X C B A X X C B A X X
	32 ore di riposo	32 ore di riposo	32 ore di riposo	32 ore di riposo	32 ore di riposo	32 ore di riposo	32 ore di riposo	32 ore di riposo	32 ore di riposo
	56 ore di riposo	56 ore di riposo	56 ore di riposo	56 ore di riposo	56 ore di riposo	56 ore di riposo	56 ore di riposo	56 ore di riposo	56 ore di riposo

  

	X <sup>a</sup> Settimana	XI <sup>a</sup> Settimana	XII <sup>a</sup> Settimana	XIII <sup>a</sup> Settimana	XIV <sup>a</sup> Settimana	XV <sup>a</sup> Settimana
<b>TURNO</b> ore 6 ÷ 14	L M M G V S D C C C X X A A A B B	L M M G V S D C C C X X A A A B B	L M M G V S D C C C X X A A A B B	L M M G V S D C C C X X A A A B B	L M M G V S D C C C X X A A A B B	L M M G V S D C C C X X A A A B B
<b>TURNO</b> ore 14 ÷ 22	X X A A A B B B C C C X X	X X A A A B B B C C C X X	X X A A A B B B C C C X X	X X A A A B B B C C C X X	X X A A A B B B C C C X X	X X A A A B B B C C C X X
<b>TURNO</b> ore 22 ÷ 6	A B B B C C C X X A A A	A B B B C C C X X A A A	A B B B C C C X X A A A	A B B B C C C X X A A A	A B B B C C C X X A A A	A B B B C C C X X A A A
<b>RIPOSO</b>	B A X X C B A X X C B A X X	B A X X C B A X X C B A X X	B A X X C B A X X C B A X X	B A X X C B A X X C B A X X	B A X X C B A X X C B A X X	B A X X C B A X X C B A X X
	32 ore di riposo	32 ore di riposo	32 ore di riposo	32 ore di riposo	32 ore di riposo	32 ore di riposo
	56 ore di riposo	56 ore di riposo	56 ore di riposo	56 ore di riposo	56 ore di riposo	56 ore di riposo

LEGGENDA

- n. 3 squadre (o persone): A, B, C, più un cambio turno X;
- n. 45 ore (medie) per settimana di lavoro effettivo per ciascuna squadra; la media si realizza in un ciclo di 8 settimane, delle quali: 5 con 48 ore e 3 con 40 ore (5 x 48 = 240; 3 x 40 = 120; 240 + 120 = 360; 360 : 8 = 45);
- il ciclo completo del turno si chiude invece dopo n. 15 settimane, come indicato nel prospetto;
- per semplicità del prospetto, sono evidenziati solo i riposi della squadra A.

protezione e di disciplina proprio per l'orario di lavoro.

Nelle linee indicate in questa relazione si può vedere l'unica disciplina possibile in questo periodo:

se si vuol tener conto della realtà economica, nella quale si opera;

se si vuol considerare la necessità della produzione italiana nell'ambito necessariamente competitivo del MEC;

se si vuol consentire da questo punto di partenza, ai sindacati di arrivare alle 40 ore settimanali in una Italia economicamente assestata, sul piano tecnologico allineata, con

nuovi mercati aperti alle sempre crescenti possibilità produttive delle imprese italiane.

Queste nostre considerazioni, ferme restando quelle modifiche suggerite e che si possono identificare con un inevitabile aggiornamento e completamento, si concludono con un parere favorevole alla legge, ed anzi con l'auspicio più sentito — con ciò sicuramente interpretando il pensiero di tutti i lavoratori italiani — di una rapida e definitiva approvazione da parte delle due Camere prima che abbia termine la IV legislatura del Parlamento repubblicano.

CRUCIANI, *Relatore di minoranza.*